

**EXCELENTÍSSIMA SENHORA MINISTRA PRESIDENTE DOUTORA
CARMEM LUCIA DO EGRÉGIO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.**

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES NO COMÉRCIO – CNTC**, entidade sindical de grau superior, reconhecida pelo Decreto Presidencial nº. 22.043, de 11 de novembro de 1946, registro no CNES-MTE (Cadastro Nacional das Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho e Emprego) sob o n.º 460.665/1946 (livro 020, p. 010, A-1946), **coordenadora do plano de enquadramento dos trabalhadores no comércio e serviços**, dos grupos 1º e 2º e categorias diferenciadas do grupo 3º, previstos na CLT, com sede e foro na SGAS – Avenida W-5, Sul, Quadra 902, Bloco C, CEP.: 70390-020, Brasília - DF, CNPJ nº. 33.636.762/0001-38, neste ato representada por seu diretor presidente, Sr Levi Fernandes Pinto, conforme estatuto social, devidamente registrado no Cartório do 2ª Ofício de Registro de Pessoas Jurídicas de Brasília-DF, sob o n.º 000058986 e atas de eleição e posse anexos, por seus advogados abaixo assinados, constituídos pelo instrumento de procuração, vem perante V.Exa. com fulcro nas disposições contidas nos artigos: 1º “caput” e incisos III e IV; artigo 5º “caput” e incisos III e XXIII; artigo 6º caput; artigo 7º caput e incisos I, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII; 102, “caput” e inciso I e alínea “a”; 103, “caput” e inciso IX; 1; todos da Constituição Federal, c/c a Lei nº 9.868/ 99, propor a presente

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE
C/C MEDIDA DE URGÊNCIA

tendo em vista a promulgação Da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, propugnando pela inconstitucionalidade parcial em razão da nova redação dada aos artigos **443, caput e § 3º; artigo 452-A e respectivos parágrafos; 477-A e artigos 59 e 59-B**, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, pelas seguintes razões:

I. DA LEGITIMIDADE ATIVA

A autora é a ENTIDADE SINDICAL DE GRAU SUPERIOR, no nível de confederação nacional, legítima representante e coordenadora, da categoria dos **TRABALHADORES NO COMÉRCIO e SERVIÇOS**, observado o sistema sindical vigente no BRASIL que é o **CONFEDERATIVO**. Salutar frisar que com sede no Diploma Constitucional robustecido pelo incluso no Diploma Consolidado, que autorizam tão somente, **UMA CONFEDERAÇÃO PROFISSIONAL**, por cada plano confederativo de trabalhadores.

Desta feita, conclui-se pela legitimidade da entidade sindical autora, conforme lhe autoriza o artigo 2º, IX da Lei 9.868/99 que disciplina sobre o processamento e julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade

II. DOS FATOS

Como sabido, o Congresso Nacional aprovou e o Presidente da República sancionou a Lei nº 13.467/2017 taxada de “Reforma Trabalhista” vigente desde 11 de novembro de 2017 dentre as diversas alterações e inovações apresentadas, criou o CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE disciplinado pelos artigos 443, *caput* e § 3º e 452 e parágrafos:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Da simples leitura dos citados artigos, percebe-se claramente que o legislador ao editar referida legislação feriu os ditames previstos na nossa Carta Magna, sendo objeto da presente AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE as ofensas aos artigos 1º *caput* e incisos III e IV; artigo 5º *caput* e incisos III e XXIII; artigo 6º *caput*; artigo 7º *caput* e incisos IV, V, VII, VIII, XVI e XVII; artigo 170 *caput* e inciso III.

Destarte, resta claro e evidente que a tentativa do Congresso Nacional na criação da referida espécie de contratação sem contudo observar os princípios constitucionais vigentes e que norteiam o direito brasileiro – dignidade humana, garantia de salário, função social do trabalho etc – redundaria em inconstitucionalidade plena dos dispositivos supra mencionados da lei 13.467/17 e, por tal motivo, roga-se esta declaração por este Supremo Tribunal Federal.

III. DO DIREITO – DAS INCONSTITUCIONALIDADES

III.1) DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE previsto nos artigos 443 *caput* e 452-A da CLT como uma modalidade de contrato de trabalho se assemelha ao *zero hour contract* (britânico), ou seja, uma exceção ao contrato de trabalho ordinário com jornada fixa integral de oito horas diárias e 44 semanais.

Se trata de um contrato atípico e não há previsão de horário fixo nem de jornada de trabalho a ser cumprida (diária, semanal ou mensal), permanecendo o trabalhador à disposição do empregador e recebendo tão somente pelo período efetivamente trabalhado, contrariando o quanto previsto no artigo 4º da CLT, que considera tempo de trabalho o período em que o empregado fica à disposição do empregador.

Diante desta insegurança quanto a efetiva prestação de trabalho e os direitos consagrados pela CLT que foram suprimidos, conclui-se que se trata de uma verdadeira “precarização do emprego”, pois há efetiva redução de direitos sociais e grave ofensa aos direitos fundamentais, consoante restará demonstrado.

**A. OFENSA AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA – ARTIGO 1º, III
c/c ARTIGO 5º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Como exposto, a Lei 13.467/2017 ao criar a modalidade de trabalho intermitente afronta o Princípio da Dignidade Humana, estabelecida no artigo 1º, inciso III da Constituição federal, uma vez que coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como uma ferramenta de trabalho equiparado a maquinário ou equipamento, que estará à disposição da atividade econômica empresarial, para ser “utilizado” quando e onde o empregador bem entender, sem contudo ser remunerado pela disposição.

Nesse sentido, reza o artigo 1º, III da Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana

Tal assertiva se faz necessário, na medida que os efeitos concretos desta nova modalidade de contrato de trabalho, retirará do trabalhador a falta de percepção das horas laboradas em sobrejornada, a diluição do pagamento do 13º salário e ainda sua limitação aos dias trabalhados, a fragmentação do pagamento das férias, impossibilitando por conseguinte seu gozo e ausência do término do contrato, podendo o mesmo continuar ativo sem contudo efetivamente ter sido trabalhado.

Este rebaixamento de status civilizatório do trabalhador contraria a vedação ao tratamento desumano disposto no artigo 5º, inciso III, como forma de preservar a sua dignidade.

A dignidade da pessoa humana é um conceito extremamente abrangente¹, desta forma, existe uma grande dificuldade de se formular um conceito jurídico a respeito. Sua definição e delimitação são amplas, haja vista englobar diversas concepções e significados. Seu sentido foi sendo criado e compreendido historicamente como valor, preexistiu ao homem.

Nesse sentido, podemos afirmar que nunca houve uma época em que o homem esteve separado de sua dignidade, mesmo que ainda não a reconhecesse como um atributo ou como uma qualidade inata da pessoa.

A dignidade é um atributo humano sentido e criado pelo homem; por ele desenvolvido e estudado, existindo desde os primórdios da humanidade, mas só nos últimos dois séculos percebido plenamente. Contudo, apesar de que quando o ser humano começou a viver em sociedades rudimentares organizadas a honra, a honradez e a nobreza já eram respeitadas por todos do grupo, o que não era percebido e entendido concretamente, mas geravam destaque a alguns membros. Plácido e Silva consigna que:

“dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção

¹ ANDRADE, Vander Ferreira. **A dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Cautela, 2007, p. 67

ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.²

Esta base moral que o autor se refere é o norteador que vai dar a pessoa o direcionamento a ser seguido, suas atitudes serão referenciadas neste balizador, afinal todo ser humano busca o respeito e o reconhecimento por partes dos seus semelhantes.

O valor da dignidade da pessoa humana - resultante do traço distintivo do ser humano, dotado de razão e consciência, embora tenha suas raízes no pensamento clássico, vincula-se à tradição bimilenar do pensamento cristão, ao enfatizar cada Homem relacionado com um Deus que também é pessoa. Dessa verdade teológica, que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica.³

O reconhecimento e a proteção da dignidade da pessoa humana pelo Direito é resultado da evolução do pensamento humano. O postulado da dignidade da pessoa humana sempre existiu acoplado à existência humana, se hoje, ainda, algumas culturas não o reconhecem como tal, isso não impede que, fora do conhecimento de cada cultura, esse conceito já não estivesse presente na consciência humana.

O avanço que o Direito Constitucional apresenta atualmente é resultado, em parte, da afirmação dos direitos fundamentais como

² SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Vol. II; São Paulo: Forense, 1967, p. 526

³ SILVA, Jose Afonso da. “A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia” In: Revista de Direito Administrativo, vol. 212 (abril/junho, 1998), p.89

núcleo da proteção da dignidade da pessoa e da visão de que a Constituição é o local adequado para positivizar normas asseguradoras dessas pretensões.

Neste patamar, a subtração dos direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal que serão melhor avordados nesta ação, merecem o reconhecimento desta Corte como norma suprema do ordenamento jurídico e a percepção de que os valores mais caros da existência humana merecem estar resguardados em documento jurídico com força vinculativa máxima, ileza às maiorias ocasionais formadas no calor de momentos adversos ao respeito devido ao homem.⁴

Foi a partir da Constituição Federal de 1988 que os direitos fundamentais tiveram um avanço significativo, estes passaram a ser tratados como núcleo da proteção da dignidade da pessoa humana, não podendo agora a Lei 13.467/2017 passar por cima de toda a concepção dos direitos fundamentais já consagrados em nossa sociedade.

Respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser **uma tônica das relações de trabalho**, o Direito deve atuar de forma dinâmica, inovando e transformando, porque o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade, de onde resulta sua valorização como pessoa humana.

Enfim, o princípio da dignidade da pessoa humana, ao qual se reporta a idéia democrática, como um dos fundamentos do Estado de Direito Democrático, torna-se o elemento referencial para a interpretação e aplicação das normas jurídicas. O ser humano não pode ser tratado como simples objeto, principalmente na condição de trabalhador, muitas vezes visto apenas como uma peça da engrenagem para fazer girar a economia.

⁴ MENDES, Gilmar et al. **Curso de Direito Constitucional**. 2.ed. São Paulo: 2008, p. 231.

B. OFENSA A FINALIDADE CONSTITUCIONAL DA MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR – ARTIGO 7º, *CAPUT*

Como já exposto, as questões afetas aos **direitos humanos**, uma vez reconhecidas como direitos fundamentais na ordem interna, ou, em sua dimensão global na sociedade internacional, consolidam-se no ordenamento jurídico.

Não há dúvidas que a intenção do legislador ao “criar” o trabalho intermitente foi o favorecimento da atividade empresarial em detrimento do empregado, parte hipossuficiente na relação de emprego, evidenciando a “coisificação da pessoa humana”, denunciada desde a época da Revolução Francesa.

Registre-se que as condições de trabalho estabelecidas no contrato intermitente, não só ofende o “Princípio da Dignidade Humana” como também a finalidade constitucional do direito do trabalho à melhoria da condição social do trabalhador, previsto no artigo 7º, *caput* da Constituição:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”

Da leitura do dispositivo Constitucional, claramente se observa o artigo 443, *caput* e o respectivo §3º da CLT, alterados pela Lei

13.467/2017 são inconstitucionais, por ofenderem não só o artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, como também o artigo 7º, *caput*.

É comum o Estado intervir na relação particular entre empregador e empregado, seja regulamentando o valor mínimo do pagamento das horas extraordinárias etc.

Nesse ponto, colidem a liberdade de contrato privada entre empregador e empregado, sendo que este possui direito social fundamental a livre escolha do trabalho, ofício ou função e atuação estatal visando à condição social dos trabalhadores de modo a melhorá-la.

Porém, não é de modo livre que o Estado intervém nas relações de emprego entre particulares, devendo suas intervenções serem escoradas por critérios objetivos trazidos na Carta Constitucional. Registre-se que a Lei 13.467/2017 não trata de simples normas objetivas e sim, de direitos que, além de constitucionais, são também subjetivos. Deveras, é a subjetivação do direito à proteção um dos mais tormentosos problemas da teoria dos direitos fundamentais⁵.

Pode o Estado intervir na relação de emprego entre os particulares, mas para tanto, deve haver critérios objetivos para que tal atuação ocorra, devendo ser indispensável a atuação e que ocorra com prudência, sempre em prol do direito subjetivo.

Com efeito, o ente estatal detém legitimidade de afetar diretamente o exercício da liberdade de trabalhar se dá quando o critério

⁵ GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva?, *in*, SARMENTO, Daniel. **Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**, Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008

por ele adotado para a produção de uma norma jurídica é correlato a um fim constitucionalmente previsto.

O legislador ao intervir na relação laboral privada, além de pautar-se na necessidade da atuação e prudência, deve também atender ao princípio constitucional da igualdade, que determina que a lei não deve ser objeto para criação de privilégios ou perseguição, devendo tratar indivíduos de modo igual.

De tal princípio, advém determinação ao Poder Legislativo de proporcionar a igualdade social.

Como tem sido exposto, a Carta Magna certifica o direito ao trabalho como pilastra mestra como condição da dignidade da pessoa humana. Devendo, portanto, que seja assegurado ao empregado, além de outros direitos, um trabalho decente. Sobre o tema, vejamos as lições de MINORI⁶:

“A complementar esses temas, deve-se concretizar os direitos do trabalho a fim de que essa atividade ocorra com decência, isto é, de modo a existir trabalho com aglutinação de outros direitos:

“[...] diversos doutrinadores da seara trabalhista se debruçaram sobre a noção de ‘trabalho decente’, concluindo, em geral, que não se chega a este sem a consagração dos direitos: a um salário justo; à saúde; ao repouso suficiente; à higiene e segurança; à seguridade social, que inclua seguro desemprego e aposentadoria; à abertura

⁶ MINORI, Alan Fernandes. **A Dignidade Humana e o Emprego: uma breve avaliação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho**, in, Estado, Jurisdição e Novos Atores Sociais, São Paulo, Grupo Conceito, 2010;

do diálogo com todos os atores sociais e ao próprio emprego, premissa para todos os outros, essenciais ou complementares”.

Assegurar esses direitos ao trabalhador demonstra a partícula mínima dos direitos sociais e econômicos, pois, para que haja dignidade humana, necessário faz-se assegurar liberdade social e econômica, dentre outras, de modo que ajam com a finalidade do desenvolvimento humano.

Por outro lado, a Carta Magna, em seu artigo 7º, traz uma gama de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que visam à melhoria de sua condição social: remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; seguro- desemprego, em caso de desemprego voluntário, piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, dentre outros.

Nessa linha de entendimento, conveniente ainda as lições de MINORI escorado nos ensinamentos de Luciane Barzotto:

“Nessa linha de avaliação, Luciane Barzotto preconiza que ficou instaurado com a Constituição de 1988 um novo paradigma que pode ser chamado de “humanista”:

[...] parte da pessoa humana como sujeito de direitos e o direito positivo está a serviço da realização do ser humano e da defesa de sua dignidade. Aqui tanto o trabalho como o capital são pensados como “valores sociais” a serviço da pessoa. O direito do trabalho como resposta às exigências da dignidade da pessoa do trabalhador

*e não como regulação de um fator (trabalho) do processo produtivo.
(2009, p. 846).”*

Desta forma, uma vez que em nosso Ordenamento Jurídico a Constituição Federal é a Lei Maior e como tal deve ser seguida, não pode a Lei 13.467/2017 ignorar sua supremacia, de sorte que havendo clara ofensa aos seus preceitos fundamentais, não resta dúvidas que deverá ser declarada a inconstitucionalidade dos artigos 443, *caput* e §3º e artigo 452-A.

C. OFENSA AO PRINCÍPIO DA GARANTIA DE SALÁRIO MÍNIMO – ARTIGO 7º, INCISOS IV E VII

Os artigos 443 e 452-A da Lei 13.467/2017 no tocante à remuneração do contrato de trabalho intermitente é inconstitucional, pois não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com o pagamento mínimo mensal constitucional, em grave ofensa ao artigo 7º incisos IV e VII que garante a percepção de um salário digno e mensal.

A Carta Magna trata deste direito laboral, no Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), especificamente no Capítulo II (Dos Direitos Sociais), ou seja, o salário não é mais apenas um direito do trabalhador, mas sim um direito social fundamental tutelado pela Carta Magna, reflexamente protegido pelo inc. IV, do § 4º do art. 60 do mesmo diploma legal.

A Constituição Federal ao estabelecer o salário como direito fundamental criou impedimentos a eventuais arbitrariedades cometidas pelo empregador. Não podendo mais a classe patronal usar como justificativa o *jus laborandi* para acobertar atos que visam, tão somente, o benefício de seus interesses, prejudicando a classe laboral, tal como lançado pelo legislador ao editar a Lei 13.467/2017.

Vale frisar que, não é possível fazer uma análise da tutela constitucional do salário apenas com base no inc. III do art. 7º da Constituição é necessário também examinarmos os demais dispositivos existentes na Lei Maior referentes à proteção deste instituto.

Assim é a escrita da Carta Magna de 1988 sobre a proteção ao salário:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

II- seguro-desemprego, em caso de emprego involuntário;

III- fundo de garantia do tempo de serviço;

IV- salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V- piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII- décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X- proteção do salário na forma da lei;

(...)

XV- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

XXIII- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

(...)

XXVIII- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

O seguro-desemprego, o FGTS, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, as férias, os adicionais de remuneração por hora extra e atividades insalubres ou perigosas ou penosas, e os seguros contra acidente de trabalho, versam sobre o *quantum* a que tem a receber o operário ao realizar sua prestação de serviço.

Já as demais normas versam, de forma mais direta, sobre a proteção ao salário em face às possíveis violações a este direito laboral. O inc. IV ao tratar do salário mínimo dispõe sobre a finalidade em se pagar o salário à classe trabalhadora, pois tal quantia será revertida ao custeio das necessidades vitais do obreiro para que possa viver com dignidade na sociedade.

Visa o salário financiar a moradia; a alimentação do operário e de seus dependentes; a educação, desde o ensino básico até o superior e demais aperfeiçoamentos educacionais; a saúde (importante nesse caso é o papel dos adicionais de hora extra, periculosidade, insalubridade, penosidade, noturno, como também das férias, do repouso semanal

remunerado e do seguro contra acidente de trabalho, pois procura compensar o cansaço mental e físico, o estresse, o tempo afastado de sua família, ou seja, à saúde em si, do trabalhador que presta serviços); o lazer, já que não basta só o trabalhador ter acesso à alimentação e demais direitos, sem, entretanto, ter um momento para relaxar; as vestimentas do trabalhador e de seus dependentes; a higiene; o transporte; e a previdência social, (ramo jurídico essencial à tutela dos direitos laborais).

Vale ressaltar, que o texto final deste dispositivo é incisivo ao regulamentar a impossibilidade de vincular o salário a qualquer fim que desrespeite os objetivos perseguidos pela Constituição Federal, ao elencar este direito social como um direito fundamental.

Os incisos V, VI, VII e X deste artigo, vedam qualquer ação que inviabilize o operário do recebimento do salário, de maneira que, deve-se observar que o pagamento da quantia laboral fará jus ao serviço que foi prestado pelo obreiro, nunca inferior ao salário mínimo imposto pelo Governo Federal, e sendo ilícita a redução desta verba, sem que haja norma coletiva.

Desta forma, uma vez que o direito ao recebimento do salário mínimo é garantido pela Constituição Federal, pelo contrato de trabalho intermitente o trabalhador receberá apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, gerando uma enorme insegurança, frisando que a garantia de que o valor horário do salário mínimo deva ser respeitado não significa, por si, garantia do recebimento do salário mínimo mensal, devendo portanto ser declarada a inconstitucionalidade destes artigos.

D. OFENSA À VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E A FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE – ARTIGOS 1º, INCISO IV, ARTIGO 5º, INCISO XXIII, ARTIGO 170, *CAPUT* E INCISO III

Outro ponto desafiador à ordem constitucional vigente é a transferência ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego, dos riscos da atividade econômica pelo empregador, atentando assim contra a valorização social do trabalho e a função social da propriedade.

Rezam os artigos 1º e 170 da Constituição Federal:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

(...)

Art. 170. A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I – soberania nacional;
- II – propriedade privada;
- III – função social da propriedade;

- IV – livre concorrência;
- V – defesa do consumidor;
- VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
- VII – redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII – busca do pleno emprego;
- IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Se extrai do caput do artigo 170 o princípio da valorização do trabalho cuja função está ilustrada no próprio texto, ou seja, garantir, em harmonia com os demais princípios enumerados nos incisos que seguem, a existência digna de todos. Conceitua Eros Graus⁷ que “a ordem econômica (mundo do dever ser) produzida pela Constituição de 1988 consubstancia um meio para a construção do Estado Democrático que, segundo o art. 1º do texto, o Brasil constitui”.

O Brasil, mesmo em seus momentos de crise é visto como uma grande potência, sendo incompreensível como um país tão grande, rico em recursos naturais, com climas que em geral, são uniformes, sem muitas extremidades, pode sofrer tanto com a economia e a desigualdade social.

A forma como previsto o contrato de trabalho intermitente, ainda que discretamente, se assemelha à escravidão. Trabalho este que atribui ao empregado condições de risco, tratando-os como objetos ou mercadorias que servem apenas para tirar algum benefício, algum lucro. Esta

⁷ GRAU, Eros Roberto. A Ordem Econômica na Constituição de 1988. 11º ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

semelhança pode ser atribuída ao egoísmo humano, ao desejo de alcançar o poder acima de tudo e todos. É o que se extrai ao artigo 443, *caput*.

Para compreender melhor o princípio da valorização do trabalho humano, é preciso ter em mente a evolução histórica por este enfrentada para que chegasse até a Constituição de 1988 e fosse visto pela sociedade como um princípio essencial para as atividades econômicas.

Para que se tenha a devida compreensão, se faz necessário analisar três pontos da evolução histórica do país, começando pela época do trabalho escravo, seguindo pela revolução industrial, até chegar aos dias atuais em que existe uma preocupação para que a relação entre capital e trabalho possa existir uma atenção às necessidades do indivíduo.

Na época da escravidão, os escravos não eram tratados como seres humanos, mas sim, como objetos ou animais, que tinham unicamente o papel de satisfazer os interesses dos seus patrões, qualquer que fosse a sua função, assim, não importava o trabalho por este desempenhado, o mesmo não era valorizado enquanto pessoa, eram vistos apenas como mercadorias que poderiam ser vendidas ou trocadas a qualquer tempo, viviam em condições de miserabilidade, sem qualquer respeito à sua dignidade, aos seus interesses, para a sociedade, a cor determinava se a pessoa tinha ou não direitos.

Pensar em escravidão é associar uma vida de trabalho com condições totalmente precárias, sem o direito às necessidades básicas de um ser humano, em uma época marcada pela desvalorização do ser e valorização do acúmulo de riquezas. Aquele que possuía melhores condições dava tanta importância para a lucratividade dos seus negócios que

ignorava os demais seres humanos, não lhe importando as dores e os sofrimentos destes.

Em momento posterior, surge a revolução industrial, e todo o trabalho antes realizado pelo homem, passa a ser novamente desvalorizado, sendo substituído por máquina, gerando assim o desemprego em grande escala, conforme esclarece Ferreira Filho⁸.

A classe trabalhadora se viu numa situação de penúria. Ou mesmo de miséria. Não mais havia a proteção corporativa, o poder político se omitia – de acordo com a interpretação corrente de seu papel – o trabalho era uma mercadoria como outra qualquer, sujeita à lei da oferta e da procura. E a máquina reduzia a necessidade de mão-de-obra, gerando a massa dos desempregados. E, portanto, baixos salários.

A Revolução Industrial foi um conjunto de mudanças que ocorreram na Europa e teve como um dos principais fatos a troca do trabalho artesanal e manufaturado pelas máquinas, onde milhares de trabalhadores, em sua maioria de baixa renda, perderam seus empregos, aumentando consideravelmente a taxa de desemprego e deixando milhares de famílias na miséria.

Neste período, a sociedade se depara com uma grande crise. O homem passa a ser trocado por máquinas em virtude de estas gerarem mais lucratividade para as empresas, não importando se esta revolução implicaria no aumento exacerbado do desemprego.

Mas o desemprego não ficou marcado apenas na revolução industrial, na verdade, ele tem se mostrado bem presente nesse mercado capitalista, que não valoriza a atividade realizada, mas sim o lucro

⁸ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Direitos humanos fundamentais. 10º ed. São Paulo: Saraiva, 2008

que se obtém desta. Nota-se que é este pensamento egoísta que abarca a economia atual, espinha dorsal da Reforma Trabalhista, qual seja: a CRIAÇÃO DE EMPREGOS.

Forçoso se faz destacar ainda que o fundamento da Ordem Econômica está na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, de modo que, os princípios alhures citados direcionam a sociedade por um caminho mais fraterno, onde se possa alcançar a igualdade entre os povos.

A partir desta desvalorização do trabalho que a Reforma imputa pelo denominado TRABALHO INTERMITENTE, conseqüentemente, acaba atingindo a dignidade do ser humano que acarretará no aumento da desigualdade social, devendo sobre este prima, ser declarada a inconstitucionalidade dos referidos artigos..

E. OFENSA À FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E NEGATIVA DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS – ARTIGO 7º, INCISOS XIII E XVI

O artigo 452-A da reforma Trabalhista não prevê a fixação de jornada nem tampouco a limitação da duração do trabalho. A limitação da jornada não se preza apenas a reger o tempo de trabalho, mas também a garantir que o trabalhador tenha vida fora do trabalho. Passar o tempo todo aguardando ser chamado ao trabalho, não permite a necessária desconexão, necessário a recomposição da saúde do trabalhador.

Durante um longo período de tempo da história da humanidade a jornada de trabalho não tinha limites, onde era apenas regido pelas leis naturais, o que acarretava aos trabalhadores efeitos fisiológicos,

moral, social, político, econômico, humanos, etc. Sérgio Pinto Martins⁹ ensina que:

“Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; sociais, o empregado deve conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor de horas de lazer; econômicos que dizem respeito à produção a empresa, em que o empresário aumenta a jornada de trabalho, pagando horas extras, justamente para aumentar a produção; humanos(...).

O principal fundamento humano é diminuir os acidentes do trabalho. É sabido que, no período em que o trabalhador presta serviços cansado ou quando faz horas extras, ocorre maior índices de acidentes do trabalho, principalmente em virtude da fadiga. Muitas vezes, o empregado, para receber o salário das horas extras, presta maior numero de horas do que tem condições, e é justamente nesse momento que podem ocorrer os acidentes do trabalho”.

Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk a justificativa para a limitação da jornada de trabalho deverá ser observada sob aspecto tríplice. Sendo estes: “o fisiológico; moral e social; econômico” (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p. 295).

O fisiológico embasado em fundamentos científicos, sendo verificado o desgaste do organismo humano quando se põe em atividade excessiva tendo por consequência a fadiga.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª Ed. Sao Paulo: Atlas, 2009

O trabalho em excesso ocasiona a perda de oxigênio do sangue, o aumento de taxa hidrogênica, a formação excessiva de ácido láctico e do CO₂, sendo esses alguns dos fatores que concorrem para a formação de toxinas da fadiga. A acidemia que se forma excita a respiração e aumenta a ventilação pulmonar, produzindo os sintomas subjetivos de mal-estar ou dispnéia.

Do ponto de vista moral e social, trata-se em respeitar a dignidade da pessoa humana, onde cada pessoa tem o direito de desfrutar de uma vida fora da vida profissional, tendo tempo hábil para crescer de forma intelectual, moral, social participando de atividades culturais da civilização, sem contar ainda com o desenvolvimento físico tendo o trabalhador tempo para a prática de atividades físicas que lhe possam dar maior condicionamento físico, evitando desta forma a fadiga, motivo pelo qual a Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XIII e o art. 58, CLT, determina que a jornada de trabalho não ultrapasse as 8 h diárias, 44 h semanais e 220 h mensais.

Desta forma, uma vez que o Contrato de Trabalho Intermitente não prevê a limitação da jornada, facilmente se conclui pela sua inconstitucionalidade que espera ser declarada por este Colendo Tribunal.

III.2) DO BANCO DE HORAS

Existe inconstitucionalidade material na Lei 13.467/2017, na parte que alterou o artigo 59 da CLT pois, com as alterações introduzidas através dos artigos 59 “A” e 59 “B”, é clara a inconstitucionalidade destes dispositivos frente ao que dispõe a Constituição Federal.

Rezam os artigos 59 e 59 “B” da lei 13.467/2017:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número **não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo** de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....
§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês."

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."

Como é sabido, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inc. XIII, ensina-nos que a alteração da jornada de trabalho normal ou a realização de acordo de compensação de horas (banco de horas), só poderá se dar mediante acordo ou convenção coletiva!

A inconstitucionalidade é tão latente que o próprio Presidente da República, ao se deparar com o fato, houve por bem editar a MP 808/17 para, entre outras medidas, respeitando o artigo 7º, inc.XIII da CF, adequar o texto legal e prever, sem sombra de dúvida, a possibilidade de realização de acordo de compensação ou banco de horas somente por intermédio de acordo ou convenção coletiva.

Diante da inconstitucionalidade notória dos artigos 59 e 59 B, introduzidos por força do artigo 1º da Lei 13467/17, aliado ao fato da MP 805/17 ter perdido a validade, faz-se necessário que esta Corte declare sua inconstitucionalidade, por se tratar de medida que se impõe!

III.3) DA DISPENSA COLETIVA

A reforma trabalhista objeto da Lei no. 13.467/2017, recentemente promulgada pelo Presidente da República, promoveu sensíveis alterações na CLT, e em várias situações, como ocorreu no objeto deste artigo, que trata da dispensa coletiva de trabalhadores pelos empregadores, de forma frontalmente prejudicial aos direitos dos trabalhadores e em colisão com a legislação mais moderna dos países de economia avançada. Reza o artigo 477-A da Reforma Trabalhista:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

A redação do novo artigo equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, ignorando a diferente

natureza jurídica destes institutos, além de afastar a necessidade de prévia negociação coletiva ou participação sindical do evento de qualquer tipo de dispensas, o que não apenas precariza e fragiliza as relações de emprego, como também não veda expressamente eventuais arbitrariedade do patronado.

A dispensa individual é instituto do Direito Individual do Trabalho, e é que a que tem mais incidência em nosso país. O Brasil, no tópico, adota a doutrina do *employment at will*, que vigora também nos Estados Unidos da América.

Por esta doutrina não existe qualquer óbice à dispensa do trabalhador, mesmo sem motivação. Prevalece algo semelhante à “denúncia vazia” que vige nos contratos de locação, pois não existe qualquer necessidade de fundamentação ou motivação na dispensa individual, bastando o pagamento dos consectários legais, entre eles a multa de 40% dos depósitos do FGTS.

Este tipo de dispensa do trabalhador remanesce ou nos remete aos tempos medievais ou semiprimitivos, já que totalmente divorciada dos princípios e direitos fundamentais insculpidos na Constituição Federal de 1988, entre eles, o da dignidade da pessoa humana, fundamento de validade do Estado Democrático de Direito (art. 1º., III), os fundamentos da soberania, cidadania, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o pluralismo político, bem como os objetivos fundamentais do Estado, em seu art. 3º., de I- construir uma sociedade livre, justa e solidária; II- garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Entre os direitos fundamentais elencados no art. 5º da Constituição Federal prevalecem a regra de ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (inciso III); a regra que declara invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação (inciso X); as regras de que ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente, e de que ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal (incisos LIII e LIV).

Isto sem esquecer ainda dos preceitos constitucionais do art. 170 (da ordem econômica), do art. 193 (da ordem social) e dos arts. 200 e 225 (meio ambiente, inclusive o laboral).

Além desta normativa constitucional, a Constituição Federal em seu art. 7º, I, estabelece:

“I – relação de empregado protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Observa-se, que apesar da disposição constitucional protetiva do emprego, a novidade jurídica que surge com a Lei da Reforma Trabalhista nos afasta, ainda mais, do necessário alinhamento aos países mais avançados democraticamente na defesa dos direitos e garantias relacionados à proteção contra a dispensa arbitrária ou imotivada do trabalhador.

Já a dispensa coletiva é um instituto do Direito Coletivo do Trabalho, que possui princípios, normas, institutos e instituições totalmente diversas do Direito Individual do Trabalho. Vigem neste ramo do

Direito, como objeto, os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, e os direitos mais elevados da dignidade humana.

Diante da flagrante inconstitucionalidade da nova redação do artigo 477-A promovida pela Lei 13.467/2017, devendo este Tribunal assim declarar, que ora se requer.

IV. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA ANTECIPADA EM SEDE LIMINAR - ARTIGOS 294 E 300 E SEQUINTE DO NCPD

Uma vez demonstrada a inconstitucionalidade parcial da Lei 13.467/2017, em especial dos artigos **artigos 443, caput e § 3º; artigo 452-A e respectivos parágrafos; 477-A e artigos 59 e 59-B**, a prova literal se materializa pela publicação da Lei 13467/2017 em 14/07/2017 que alterou os artigos ora contestados, como também pela negativa expressa da empresa em promover os descontos e recolhimentos.

Portanto, em razão da jurisprudência desse C. STF e com a iniciativa de que cesse a ilegalidade perpetrada, necessária a tutela de urgência nos termos do § 3º do art. 10 da Lei no 9.868/ 99:

“Art. 10. Salvo no período de recesso, a medida cautelar na ação direta será concedida por decisão da maioria absoluta dos membros do Tribunal, observado o disposto no art. 22, após a audiência dos órgãos ou autoridades dos quais emanou a lei ou ato normativo impugnado, que deverão pronunciar-se no prazo de cinco dias.(gn)

§ 1o O relator, julgando indispensável, ouvirá o Advogado-Geral da União e o Procurador-Geral da República, no prazo de três dias.

§ 2o No julgamento do pedido de medida cautelar, será facultada sustentação oral aos representantes judiciais do requerente e das autoridades ou órgãos responsáveis pela expedição do ato, na forma estabelecida no Regimento do Tribunal.

§ 3o Em caso de excepcional urgência, o Tribunal poderá deferir a medida cautelar sem a audiência dos órgãos ou das autoridades das quais emanou a lei ou o ato normativo impugnado.” (gn)

Observando o artigo 11 da mesma Lei.

“Art. 11. Concedida a medida cautelar, o Supremo Tribunal Federal fará publicar em seção especial do Diário Oficial da União e do Diário da Justiça da União a parte dispositiva da decisão, no prazo de dez dias, devendo solicitar as informações à autoridade da qual tiver emanado o ato, observando-se, no que couber, o procedimento estabelecido na Seção I deste Capítulo.”

No caso *sub judice*, há iminente risco dos empregados que se sujeitarem ao trabalho intermitente terem seus direitos fundamentais violados, uma vez que não lhes serão garantidos o pagamento

do salário mínimo, a percepção integral das férias, 13º salário, horas extras e ainda a ausência de limitação de jornada, em razão do tempo razoável de duração do processo, configurando portanto o *periculum in mora*.

O *fumus boni iuris* está evidenciado na inconstitucionalidade das alterações dos artigos mencionados na referida ação por Lei Ordinária em total ofensa aos princípios constitucionais e direitos fundamentais dos empregados que se ativarem em contrato intermitente.

Desta forma, conforme demonstrado, necessário o deferimento da liminar ora requerida, para a suspensão dos efeitos da redação dada aos **artigos 443, caput e § 3º; artigo 452-A e respectivos parágrafos; 477-A e artigos 59 e 59-B**, da Consolidação das Leis do Trabalho, em evidente prejuízo a todos os trabalhadores e à própria sociedade como um todo, por afronta aos artigos: 1º 1º “caput” e incisos III e IV; artigo 5º “caput” e incisos III e XXIII; artigo 6º caput; artigo 7º caput e incisos I, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII; 102, “caput” e inciso I e alínea “a”; 103, “caput” e inciso IX; 1; todos da Constituição Federal, combinados com a Lei nº 9.868/ 99.

V. DOS PEDIDOS

Pelo exposto requer:

- a) seja recebida a presente ação no rito sumário previsto no art. 12, da Lei no 9.868/ 99, que determina *“Havendo pedido de medida cautelar, o relator, em face da relevância da matéria e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica, poderá, após a prestação das informações, no prazo de dez dias, e a manifestação do Advogado-Geral da União e do Procurador-Geral da República, sucessivamente,*

no prazo de cinco dias, submeter o processo diretamente ao Tribunal, que terá a faculdade de julgar definitivamente a ação.”

- b) CONCESSAO DA MEDIDA DE URGÊNCIA para suspender imediatamente a eficácia dos **artigos 443, caput e § 3º; artigo 452-A e respectivos parágrafos; 477-A e artigos 59 e 59-B**, da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do art. 11, § 1o, da Lei no 9.868/ 99, em razão da afronta direta à Constituição Federal em seus artigos: 1º “caput” e incisos III e IV; artigo 5º “caput” e incisos III e XXIII; artigo 6º caput; artigo 7º caput e incisos I, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII; 102, “caput” e inciso I e alínea “a”; 103, “caput” e inciso IX; 1; todos da Constituição Federal, combinados com a Lei n° 9.868/ 99, em razão do prejuízo a todos os trabalhadores e à sociedade como um todo.
- c) seja julgada procedente esta ação para declarar a inconstitucionalidade dos **artigos 443, caput e § 3º; artigo 452-A e respectivos parágrafos; 477-A e artigos 59 e 59-B**, da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do art. 11, § 1o, da Lei no 9.868/ 99, em razão da afronta direta à Constituição Federal em seus artigos: 1º “caput” e incisos III e IV; artigo 5º “caput” e incisos III e XXIII; artigo 6º caput; artigo 7º caput e incisos I, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII; 102, “caput” e inciso I e alínea “a”; 103, “caput” e inciso IX; 1; todos da Constituição Federal, combinados com a Lei n° 9.868/ 99. , em razão do prejuízo a todos os trabalhadores e à sociedade como um todo.

Requer ainda seja citada a Exma. Sra. Procuradora Geral da República, para sua manifestação prévia; assim como a citação do Exmo. Sr. Advogado Geral da União; assim como a requisição de informações ao Exmo. Sr. Presidente do Congresso Nacional.

Deixa-se de atribuir valor à causa, em face da impossibilidade de aferi-lo.

Termos em que,

P. Deferimento.

São Paulo, 18 de maio de 2018.

MARCOS VINICIUS POLISZCZUK
OAB/SP Nº 193.280